

BAB 5

RUMUSAN

Dalam bab terakhir ini beberapa kesimpulan dan rumusan yang telah ditemui di sepanjang kajian ini akan dibincangkan. Berdasarkan kepada penemuan-penemuan tersebut, beberapa syor akan diutarakan bagi meningkatkan tahap motivasi guru-guru JAIS Sabak Bernam serta tahap kepuasan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

5.1 Ringkasan Kesimpulan

Tumpuan kajian ini ialah mengenai tahap motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi tahap motivasi kerja guru-guru JAIS Sabak Bernam. Dalam kajian ini tahap motivasi kerja bertindak sebagai variabel bersandar manakala faktor-faktor yang mempengaruhi tahap motivasi pula bertindak sebagai variabel bebas.

5.1.1 Tahap Motivasi Kerja

Dapatan kajian menunjukkan secara keseluruhannya tahap motivasi kerja guru-guru JAIS Sabak Bernam adalah tinggi. 32% guru JAIS mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi manakala 64% guru JAIS lain mempunyai tahap motivasi kerja yang tinggi. Hanya 4% sahaja yang tergolong sebagai guru yang mempunyai tahap motivasi yang rendah.

5.1.2 Faktor-faktor Motivasi.

- a) 86% guru-guru JAIS berpuas hati dengan faktor peluang kemajuan diri berbanding 14% yang tidak berpuas hati.

- b) 89% guru-guru JAIS berpuas hati dengan faktor pengiktirafan berbanding 11% yang merasa sebaliknya.
- c) 96% guru-guru JAIS Sabak Bernam mempunyai tahap kepuasan yang tinggi terhadap faktor kerja itu sendiri berbanding 4% yang mempunyai tahap kepuasan rendah
- d) 75% guru-guru JAIS Sabak Bernam berpuas hati dengan faktor ganjaran, gaji dan kemudahan diterima manakala 25% yang lain kurang berpuas hati.
- e) 85 % guru-guru JAIS Sabak Bernam mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap keadaan tempat kerja berbanding 25% yang mempunyai kepuasan yang rendah.
- f) 94% guru JAIS Sabak Bernam menunjukkan kepuasan yang tinggi terhadap faktor hubungan interpersonal berbanding 6% yang tidak berpuas hati.
- g) 93% guru-guru JAIS Sabak Bernam berpuas hati terhadap faktor kepimpinan pentadbiran manakala 7% yang lain tidak berpuas hati.
- h) 89% guru-guru JAIS Sabak Bernam mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap faktor jaminan kerja tetapi 14% yang lain tidak berpuas hati.
- i) Dapatan berdasarkan skor min dan pangkatan bagi setiap dimensi atau faktor motivasi menunjukkan guru-guru JAIS Sabak Bernam amat berpuas hati terutamanya terhadap faktor kerja itu sendiri, hubungan interpersonal dan faktor peluang kemajuan diri. Ini bersesuaian dengan dapatan Aziz (1996) yang menyatakan bahawa pekerjaan itu sendiri menjadi penentu

kepada kepuasan kerja. Selain itu Zainal (1998) turut mendapati bahawa kerja itu sendiri merupakan aspek yang akan menurunkan tahap kepuasan kerja. Demikian halnya dengan Jainabee(1992) yang mendapati 74.5% guru yang dikaji merasa puas hati dengan kerja itu sendiri. Dapatan Lim(1997) turut selaras dengan dapatan ini di mana beliau mendapati kepuasan kerja adalah lebih tinggi dalam aspek seperti kerja itu sendiri, perkembangan, pengiktirafan, tanggung jawab dan pencapaian.

- j) Skor min dan pangkatan setiap dimensi atau faktor motivasi turut mendapati guru-guru JAIS Sabak Bernam tidak berpuas hati terhadap 3 faktor berikut iaitu faktor pengiktirafan, keadaan tempat kerja dan faktor ganjaran, gaji dan kemudahan. Ini bersesuaian dengan dapatan Yu (1989) di mana beliau mendapati 69.7% guru tidak berpuas hati dengan ganjaran yang diberi. Demikian juga dengan dapatan kajian Rozainum (1998) yang menyimpulkan bahawa guru-guru kurang berpuas hati dengan cara kenaikan pangkat dilaksanakan iaitu faktor pengiktirafan. Namun demikian ianya berlawanan dengan dapatan Lim(1997). Lim (1997) mendapati kepuasan kerja adalah tinggi dalam aspek pengiktirafan.

5.1.3 Hubungan Faktor Motivasi dan Tahap Motivasi

- a) 56% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang sangat berpuas hati dengan faktor peluang kemajuan diri mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi berbanding kira-kira 43% yang tidak berpuas hati. Ini menunjukkan tahap motivasi kerja guru-guru JAIS Sabak Bernam tidak dipengaruhi oleh kepuasan terhadap faktor peluang kemajuan diri.

- b) 60% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang sangat berpuas hati terhadap faktor pengiktirafan mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi berbanding 9% yang tidak berpuas hati. Dapatan ini menunjukkan tahap kepuasan terhadap faktor pengiktirafan mempengaruhi tahap motivasi kerja guru-guru JAIS Sabak Bernam.
- c) 63% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang sangat berpuas hati terhadap faktor kerja itu sendiri mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi berbanding kira-kira 22% yang hanya berpuas hati. Ini menggambarkan tahap motivasi guru-guru JAIS Sabak Bernam sangat dipengaruhi oleh tahap kepuasan terhadap faktor kerja itu sendiri.
- d) Kira-kira 64% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang sangat berpuas hati terhadap faktor ganjaran, gaji dan kemudahan diterima mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi berbanding kira-kira 26% yang tidak berpuas hati. Ini menunjukkan tahap kepuasan guru-guru JAIS Sabak Bernam terhadap faktor ganjaran, gaji dan kemudahan tidak mempengaruhi tahap motivasi kerja mereka.
- e) Kira-kira 54% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang mempunyai tahap kepuasan yang sangat tinggi terhadap dimensi keadaan tempat kerja mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi berbanding hanya 33% yang mempunyai tahap kepuasan yang rendah. Ini menggambarkan tahap motivasi guru-guru JAIS Sabak Bernam tidak dipengaruhi oleh tahap kepuasan mereka terhadap dimensi keadaan tempat kerja.

- f) Kira-kira 58% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang sangat berpuas hati dengan faktor hubungan interpersonal mempunyai tahap motivasi kerja yang sangat tinggi berbanding kira-kira 17% yang tidak berpuas hati. Ini menunjukkan bahawa tahap kepuasan terhadap faktor keadaan tempat kerja mempengaruhi tahap motivasi kerja guru-guru JAIS Sabak Bernam.
- g) Kira-kira 63% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang sangat berpuas hati terhadap dimensi kepimpinan pentadbiran mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi berbanding 20% yang tidak berpuas hati.. Ini membuktikan bahawa tahap motivasi kerja guru-guru JAIS Sabak Bernam sangat dipengaruhi oleh tahap kepuasan mereka terhadap kepimpinan pentadbiran.
- h) 30% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang mempunyai tahap kepuasan yang tinggi terhadap faktor jaminan kerja mempunyai tahap motivasi yang tinggi berbanding 80% yang tidak berpuas hati. Ini menunjukkan bahawa tahap kepuasan terhadap faktor jaminan kerja akan mempengaruhi tahap motivasi kerja guru-guru JAIS Sabak Bernam.
- i) Kesimpulannya, tahap motivasi kerja guru-guru JAIS Sabak Bernam dipengaruhi oleh tahap kepuasan terhadap empat faktor atau dimensi motivasi iaitu pengiktirafan, kerja itu sendiri, kepimpinan pentadbiran dan jaminan kerja. Tahap kepuasan terhadap empat dimensi motivasi yang lain tidak mempengaruhi motivasi kerja guru-guru JAIS Sabak Bernam. Ini bersesuaian dengan hasil kajian Nor Zaherah (1998) yang mendapati faktor gaji bukan merupakan faktor yang berkait secara signifikan dengan

tahap motivasi dalam pekerjaan. Selain itu ianya turut menyamai hasil kajian Kamarudin (1998) yang mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara faktor pencapaian, faktor pengiktirafan, faktor kerja itu sendiri dan faktor jaminan kerja dengan tahap motivasi. Sebaliknya faktor-faktor hubungan interpersonal dan corak pengurusan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tahap motivasi.

5.1.4 Hubungan Ciri Individu Dengan Tahap Motivasi

- a) 60% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang telah 20 tahun berkhidmat mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi berbanding kira-kira 26% yang hanya berkhidmat kurang lima tahun. Ini menunjukkan tahap motivasi guru-guru JAIS Sabak Bernam tidak dipengaruhi oleh tempoh perkhidmatan.
- b) Dari aspek bilangan latihan yang telah diterima, kira-kira 33% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang mendapat sekurang-kurangnya empat latihan dalam perkhidmatan mempunyai tahap motivasi yang sangat tinggi berbanding kira-kira 31% yang tidak menjalani sebarang latihan dalam perkhidmatan. Ini membuktikan tahap motivasi guru-guru JAIS Sabak Bernam tidak dipengaruhi oleh bilangan latihan dalam perkhidmatan.
- c) Kesimpulannya, tahap motivasi guru-guru JAIS Sabak Bernam tidak dipengaruhi oleh ciri-ciri individu iaitu tempoh perkhidmatan dan bilangan latihan dalam perkhidmatan yang telah diterima. Ini bersesuaian dengan dapatan Kamarudin (1998) yang mendapati tidak ada hubungan yang

signifikan antara tempoh perkhidmatan dan latihan diterima dengan tahap motivasi.

5.1.5 Hubungan Ciri Individu Dengan Faktor Motivasi

- a) 80% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang telah 20 tahun berkhidmat berpuas hati dengan dimensi peluang kemajuan diri berbanding kira-kira 85% yang baru lima tahun berkhidmat atau kurang. Ini menunjukkan tempoh perkhidmatan tidak mempengaruhi tahap kepuasan guru-guru JAIS Sabak Bernam terhadap peluang kemajuan diri.
- b) 100% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang telah 20 tahun berkhidmat berpuas hati dengan dimensi pengiktirafan berbanding kira-kira 87% yang baru lima tahun berkhidmat atau kurang. Ini menunjukkan tempoh perkhidmatan tidak mempengaruhi tahap kepuasan guru-guru JAIS Sabak Bernam terhadap pengiktirafan
- c) 100% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang telah 20 tahun berkhidmat berpuas hati dengan dimensi kerja itu sendiri berbanding kira-kira 97% yang baru lima tahun berkhidmat atau kurang. Ini menunjukkan tempoh perkhidmatan tidak mempengaruhi tahap kepuasan guru-guru JAIS Sabak Bernam terhadap dimensi kerja itu sendiri..
- d) 80% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang telah 20 tahun berkhidmat berpuas hati dengan dimensi ganjaran, gaji dan kemudahan diterima berbanding kira-kira 69% yang baru lima tahun berkhidmat atau kurang. Ini menunjukkan tahap kepuasan guru-guru JAIS Sabak Bernam terhadap

ganjaran, gaji dan kemudahan dinikmati tidak dipengaruhi oleh tempoh perkhidmatan.

- e) 85% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang telah 20 tahun berkhidmat berpuas hati dengan dimensi keadaan tempat kerja berbanding kira-kira 90% yang baru lima tahun berkhidmat atau kurang. Ini menunjukkan tempoh perkhidmatan tidak mempengaruhi tahap kepuasan guru-guru JAIS Sabak Bernam terhadap faktor keadaan tempat kerja.
- f) 90% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang telah 20 tahun berkhidmat berpuas hati dengan dimensi hubungan interpersonal berbanding 100% yang baru lima tahun berkhidmat atau kurang. Ini menunjukkan tahap kepuasan guru-guru JAIS Sabak Bernam terhadap hubungan interpersonal tidak dipengaruhi oleh tempoh perkhidmatan.
- g) 100% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang telah 20 tahun berkhidmat berpuas hati dengan dimensi kepimpinan pentadbiran berbanding kira-kira 90% yang baru lima tahun berkhidmat atau kurang. Ini menunjukkan tempoh perkhidmatan tidak mempengaruhi tahap kepuasan guru-guru JAIS Sabak Bernam terhadap dimensi kepimpinan pentadbiran.
- h) 100% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang telah 20 tahun berkhidmat berpuas hati dengan dimensi jaminan kerja berbanding kira-kira 87% yang baru lima tahun berkhidmat atau kurang. Ini menunjukkan tahap kepuasan guru-guru JAIS Sabak Bernam terhadap jaminan kerja tidak dipengaruhi oleh tempoh perkhidmatan.

- i) 100% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang mempunyai pengalaman sekurang-kurangnya empat kali latihan dalam perkhidmatan berpuas hati terhadap faktor peluang kemajuan diri berbanding kira-kira 87% yang tidak pernah menghadiri latihan dalam perkhidmatan. Ini menunjukkan tahap kepuasan terhadap faktor peluang kemajuan diri tidak dipengaruhi oleh bilangan latihan dalam perkhidmatan diterima.
- j) 100% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang mempunyai pengalaman sekurang-kurangnya empat kali latihan dalam perkhidmatan berpuas hati terhadap faktor pengiktirafan berbanding kira-kira 90% yang tidak pernah menghadiri latihan dalam perkhidmatan. Ini menunjukkan tahap kepuasan terhadap faktor pengiktirafan tidak dipengaruhi oleh bilangan latihan dalam perkhidmatan diterima.
- k) 100% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang mempunyai pengalaman sekurang-kurangnya empat kali latihan dalam perkhidmatan berpuas hati terhadap faktor kerja itu sendiri berbanding kira-kira 96% yang tidak pernah menghadiri latihan dalam perkhidmatan. Ini menunjukkan tahap kepuasan terhadap faktor kerja itu sendiri tidak dipengaruhi oleh bilangan latihan dalam perkhidmatan diterima.
- l) Kira-kira 67% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang mempunyai pengalaman sekurang-kurangnya empat kali latihan dalam perkhidmatan berpuas hati terhadap faktor ganjaran, gaji dan kemudahan diterima berbanding kira-kira 76% yang tidak pernah menghadiri latihan dalam perkhidmatan. Ini menunjukkan tahap kepuasan terhadap faktor ganjaran,

gaji dan kemudahan tidak dipengaruhi oleh bilangan latihan dalam perkhidmatan diterima.

- m) Kira-kira 67% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang mempunyai pengalaman sekurang-kurangnya empat kali latihan dalam perkhidmatan berpuas hati terhadap faktor keadaan tempat kerja berbanding kira-kira 84% yang tidak pernah menghadiri latihan dalam perkhidmatan. Ini menunjukkan tahap kepuasan terhadap faktor keadaan tempat kerja tidak dipengaruhi oleh bilangan latihan dalam perkhidmatan diterima.
- n) 100% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang mempunyai pengalaman sekurang-kurangnya empat kali latihan dalam perkhidmatan berpuas hati terhadap faktor hubungan interpersonal berbanding kira-kira 94% yang tidak pernah menghadiri latihan dalam perkhidmatan. Ini menunjukkan tahap kepuasan terhadap faktor hubungan interpersonal tidak dipengaruhi oleh bilangan latihan dalam perkhidmatan diterima.
- o) 100% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang mempunyai pengalaman sekurang-kurangnya empat kali latihan dalam perkhidmatan berpuas hati terhadap faktor kepimpinan pentadbiran berbanding kira-kira 93% yang tidak pernah menghadiri latihan dalam perkhidmatan. Ini menunjukkan tahap kepuasan terhadap faktor kepimpinan pentadbiran tidak dipengaruhi oleh bilangan latihan dalam perkhidmatan diterima.
- p) 100% guru-guru JAIS Sabak Bernam yang mempunyai pengalaman sekurang-kurangnya empat kali latihan dalam perkhidmatan berpuas hati terhadap faktor jaminan kerja berbanding kira-kira 90% yang tidak pernah

menghadiri latihan dalam perkhidmatan. Ini menunjukkan tahap kepuasan terhadap faktor jaminan kerja tidak dipengaruhi oleh bilangan latihan dalam perkhidmatan diterima.

- q) Kesimpulannya, bagi guru-guru JAIS Sabak Bernam tahap kepuasan terhadap semua dimensi atau faktor motivasi tidak dipengaruhi oleh ciri-ciri individu iaitu tempoh perkhidmatan dan bilangan latihan dalam perkhidmatan diterima.

5.2 Cadangan

Skop utama kajian ini ialah tahap motivasi kerja guru-guru JAIS Sabak Bernam. Kajian mendapati bahawa tahap motivasi kerja guru-guru JAIS Sabak Bernam adalah tinggi. Selain itu, kajian turut mendapati guru-guru JAIS berpuas hati dengan dimensi kerja itu sendiri, hubungan interpersonal dan dimensi peluang kemajuan diri. Namun mereka menunjukkan rasa tidak puas hati terhadap faktor pengiktirafan, keadaan tempat kerja dan faktor ganjaran, gaji dan kemudahan yang diberikan. Di samping itu dapatan sampingan kajian ini ialah majoriti (83%) guru-guru JAIS Sabak Bernam tidak mendapat peluang latihan dalam perkhidmatan.

Beberapa faktor motivasi didapati mempunyai pertalian dengan tahap motivasi kerja guru. Sehubungan dengan itu dibentangkan beberapa cadangan bagi meningkatkan lagi tahap motivasi kerja guru di samping menarik minat individu lain untuk menceburi profesion mulia ini.

- i) Beri peluang kemajuan yang lebih terbuka dan luas kepada semua guru.

Ini boleh dipraktikkan dengan menghantar guru menjalani latihan-latihan

dalam perkhidmatan sama ada yang dianjurkan oleh JAIS atau agensi-agensi lain. Selain itu bengkel, seminar serta kursus dalaman boleh diadakan di sekolah dengan kerjasama Guru-guru Pakar Daerah. Bagi guru-guru yang berminat untuk melanjutkan pengajian, galakan boleh diberikan melalui pembiayaan sepenuhnya oleh JAIS serta cuti bergaji.

- ii) Adakan sistem pengiktirafan yang lebih seimbang lagi menyeluruh. Pengiktirafan bukan sekadar kenaikan pangkat serta gaji semata-mata. Banyak kaedah yang boleh dipraktikkan bagi memperbaiki keadaan ini. Antaranya penghargaan dalam bentuk kad ucapan, sijil, penghargaan secara terbuka dan perlaksanaan idea inovatif dengan segera. Selain itu pengiktirafan melalui kenaikan pangkat serta gaji, penganugerahan sijil kecemerlangan dan lain-lain yang berkaitan perlu dilaksanakan dengan lebih adil berdasarkan satu sistem penilaian yang lebih adil, lebih objektif dan diketahui umum. Sememangnya sukar untuk memuaskan hati semua individu tetapi prinsip yang harus diamalkan adalah keadilan dan saksama.
- iii) Perbaiki skim gaji dan kemudahan-kemudahan yang disediakan. Secara umumnya gaji yang diberikan bersesuaian dengan kerja yang dijalankan tetapi guru-guru tidak menikmati beberapa elaun yang dinikmati oleh penjawat jawatan lain seperti elaun perjalanan, elaun kursus dan sebagainya. Selain itu kemudahan-kemudahan dalam pekerjaan perlu dilengkapi. Komputer, mesin "razor", mesin 'photostat', bahan-bahan bacaan tambahan dan lain-lain sangat kurang di sekolah.

5.3 Cadangan Penyelidikan Lanjutan

Terdapat beberapa kekurangan yang dikenal pasti dalam kajian yang dijalankan oleh pengkaji. Antaranya pengkaji hanya melibatkan empat faktor motivator dan empat faktor hygiene. Teori Dua Faktor Herzberg menggariskan lima faktor yang berkaitan dengan penyempurnaan sendiri dan tujuh faktor yang melibatkan keperluan sosial dan keselamatan. Maka diharapkan kajian selanjutnya akan mengambil inisiatif untuk menyempurnakan kajian ini.

Selain itu, pengkaji hanya menggunakan 100 responden yang kesemuanya berbangsa Melayu dan beragama Islam. Jadi untuk memantapkan lagi kajian jumlah sampel perlu ditambah kepada bilangan yang lebih besar dan merangkumi semua bangsa dan agama.

Dari sudut lokasi pula, pengkaji hanya membuat kajian yang melibatkan guru-guru di empat buah sekolah menengah Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS) luar bandar. Justeru kajian seterusnya diharap membuat kajian perbandingan tahap motivasi kerja antara guru di sekolah rendah dengan guru di sekolah menengah Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS) dan antara guru di luar bandar dengan guru di bandar.

Kajian ini hanya melibatkan dua ciri individu iaitu tempoh berkhidmat dan bilangan latihan diterima. Adalah diharapkan pengkaji lain akan menggunakan lebih banyak ciri individu seperti jantina, status diri dan kategori perkhidmatan.

5.3 Penutup

Kajian ini menunjukkan bahawa tahap motivasi kerja guru-guru JAIS Sabak Bernam adalah tinggi. Kajian turut mendapati bahawa tahap motivasi kerja

guru boleh dipengaruhi oleh faktor pengiktirafan, kerja itu sendiri dan jaminan kerja. Kegagalan pengurusan sekolah untuk memastikan ketiga-tiga faktor tersebut berfungsi dengan baik akan mengakibatkan tahap motivasi kerja guru menurun.

Selain itu kajian turut mendapati bahawa guru-guru JAIS Sabak Bernam tidak berpuas hati terhadap pengiktirafan, keadaan tempat kerja serta gaji, ganjaran dan kemudahan dinikmati. Kepuasan kerja di kalangan guru sangat penting kepada sekolah sebagai organisasi pendidikan, bagi menjamin tercapainya produktiviti yang tinggi bagi mencapai matlamat sesebuah organisasi. Pengurusan sekolah perlu mencari jalan agar segala ketidakpuasan tersebut dapat diminimalkan supaya tahap motivasi guru terus kekal atau meningkat. Sekolah yang berjaya dapat dilihat melalui pengurusan sekolah yang mampan, cekap dan berkesan, pencapaian akademik yang tinggi, prestasi kokurikulum yang baik, perkembangan sahsiah pelajar yang sihat, suasana kerja yang menggalakkan, hubungan yang baik antara sekolah dan masyarakat dan menjadi tempat belajar dan bekerja yang menarik.

Guru adalah sumber tenaga manusia yang penting di dalam organisasi sekolah. Oleh kerana prestasi sekolah bergantung kepada sejauh manakah sumber tenaga manusia itu mempunyai keberkesanan dan kecekapan, maka pihak pengurusan sekolah perlu memastikan guru-gurunya sentiasa cekap dan berkesan. Ini kerana keberkesanan dan kecekapan akan tercapai sekiranya guru-guru sentiasa berpuas hati dengan kerjanya sehingga meningkatkan tahap motivasi.